



## Droit de réponse !



Il a été entendu dans les forums, les couloirs ou les HMI, que les syndicats seraient responsables de cette précarité, responsables de la PSC et

responsables de la disparition du Club Dorothée et sûrement de bien d'autres maux.

Non, la CGT n'a pas choisi une start-up ultra-libérale. Non, la CGT n'a pas choisi la GMF et ses prix délirants. Non, la CGT ne défendra jamais un choix opaque, déconnecté et ayant pour seul résultat une perte de pouvoir d'achat.

La CGT défend une solution au meilleur prix, sans spéculation, sans augmentations surprises. Avec la CGT, c'est exiger une prise en charge à 100 % de la mutuelle par l'État et un choix raisonné par des acteurs disponibles, accessibles et investis dans une logique humaine.

Le travail des négociateurs CGT et ceux des autres Organisations syndicales ont permis l'amélioration du panier de soins santé, des garanties en prévoyance et la mise en place d'une solidarité intergénérationnelle. Mais ils n'ont pas pu intervenir dans le choix des opérateurs une fois que le cahier des charges a été mis en place. Qu'il soit clairement dit ici que le choix des prestataires est à la seule et unique décision du ministère. Mais aussi et surtout, la CGT continuera à lutter contre ce choix plus que douteux. On ne lâche rien.

La CGT Finances Publiques demande au ministère de revoir sa copie. Les personnels de la DGFIP n'ont pas à enrichir des assurances privées. C'est pour cette raison que la Fédération des Finances CGT demande aux autres organisations de dénoncer, avec elle, l'accord signé en 2024, comme le prévoit le code de la Fonction publique.

**NON À ALAN !**  
**NE LAISSONS PAS LA PSC\* NOUS ÉCHAPPER**  
**REJETONS LE CHOIX DU MINISTÈRE**

ALAN EST UNE START-UP LIÉE À DES FONDS DE PENSIONS  
**NOTRE SANTÉ VAUT PLUS QUE LEURS PROFITS**

**INFORMEZ-VOUS ET AGISSONS ENSEMBLE!**

SIGNEZ LA PÉTITION ICI →

\* Protection Sociale Complémentaire Obligatoire

**31**  
**La CGT**  
**Syndicats Publics**

## L'évolution de la langue

Une langue est, par nature, une chose vivante, mouvante. Elle se nourrit des habitudes, de la société, de la paresse ou de l'activité. Elle apprend des erreurs, des désaccords. Elle change au gré des nouvelles rencontres, du pouvoir doux (soft power pour nos meilleurs ennemis anglophones) et de l'histoire.

Ainsi, parfois, des mots se perdent. On en oublie le sens, l'origine et surtout l'usage. Aussi, avec la CGT, nous avons décidé de retrouver l'un de ces mots perdus par le temps, et surtout par beaucoup de mauvaise volonté.

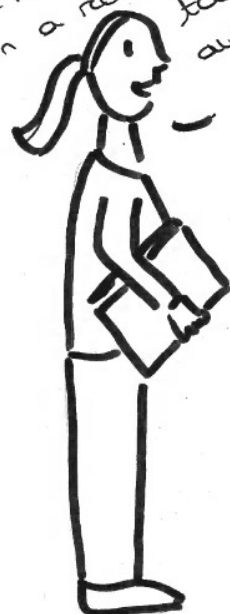
Parlons donc de ce mot qu'est la « Reconnaissance ».

Je vois déjà les sourcils s'arquer, une méfiance apparaître devant ce mot si long. Je vous rassure, il n'est pas dangereux, loin de là. Alors, le mot possède plusieurs définitions, mais l'une d'elles en particulier attire notre attention aujourd'hui. Donc, « Reconnaissance : Gratitude, sentiment d'obligation envers une personne à qui l'on sait gré d'un bienfait. »

Un deuxième mot méconnu et oublié vient d'apparaître : Gratitude.

Il serait temps que la DGFIP retrouve le sens de ce mot, Reconnaissance. Et qu'il cesse d'être dévoyé chaque jour. Elle n'est pas de voir son point d'indice gelé chaque année. Elle n'est pas de punir celle ou celui qui effectue ses tâches avec rigueur et professionnalisme avec d'autres tâches (ou même un "nouveau réseau de proximité"...).

*Ça y est, malgré l'absence de Fred et Dominique, on a réussi à boucler tous les dossiers avant la date limite !*



*\* Vous avez un nouveau message de : direction  
objet : 2 postes supprimés dans votre service*

*Ça tombe bien...*

La reconnaissance n'est pas d'accoler le terme « adjoint » à cette collègue B ou C qui frôle le syndrome d'épuisement professionnel (Burn-out des Anglois) et ce, sans aucune amélioration pécuniaire.

La reconnaissance n'est pas de charger toujours plus la barque d'un service, d'un collègue, parce qu'après tout, il ne dit pas non.

La reconnaissance n'est pas de compter sur chaque fonctionnaire pour remplir le rôle de toutes celles et ceux qui manquent dans nos effectifs.

Et ce ne sont pas les faméliques listes d'aptitudes ou tableaux d'avancement qui compensent les années de mépris et notre colossale perte salariale au cours des années. Et c'est peut-être ça, au final, qui manque pour recréer de l'attractivité, redonner envie aux fonctionnaires et recréer une dynamique positive. De la reconnaissance, et pas cette longue et lente agonie du service public et du courage politique du gouvernement.

## Encore un tour de passe passe

La direction locale a convié le 12 novembre dernier les organisations syndicales (OS) du 67 à une réunion d'information sur la « rénovation de l'allocation et de la gestion des emplois à la DGFIP ». Deux heures pour nous expliquer doctement qu'à compter de 2026 on comptera mieux mais différemment les emplois dans notre grande administration. Finis les postes vacants et les temps partiels qui faussent la réalité des emplois dans les services dans le Tableau de gestion des emplois de référence des Finances Publiques (TAGERFIP), l'outil de pilotage des emplois dans les services. Le schéma d'« Emplois Equivalent Temps Plein » (ETP) qui servait de boussole dans le domaine évoluera progressivement afin, dicit la direction, d'« actualiser les indicateurs de charges, d'enjeux financiers et économiques » et d'« allouer la force de travail réellement disponible ».

Un beau projet sur le papier : le nouveau TAGERFIP est arrivé mais cela n'a rien à voir avec le Beaujolais nouveau ou un cadeau de Noël précoce. Des interrogations demeurent. La direction n'a pas répondu clairement à la question de la CGT et des autres OS sur le devenir des emplois existant sur le papier mais non pourvus à la DRFiP67 (pas loin d'une centaine de postes). Ces postes vacants seront-ils comblés ou supprimés d'un trait de plume ?

La présentation théorique de ce nouveau système de gestion des emplois n'a pas convaincu la CGT des objectifs réels de sa mise en œuvre : la répartition des ressources humaines dans

un nouvel outil de pilotage ne permettra-t-il pas à la direction de mettre sous le tapis, et cela de façon définitive (à l'instar des suppressions d'emplois annuelles régulières que nous subissons), les postes vacants dans les services, ce rappel désagréable pour la direction de son indigence dans le comblement des effectifs à la DGFIP ?

Malgré l'annonce de 550 emplois supprimés à la DGFIP dans le projet de loi de Finances 2026, notre direction se veut rassurante : il nous faudra « trouver le bon équilibre » et « arriver à faire des gains ». La Cigogne, oiseau migrateur ayant entendu maints discours apaisants au cours de ses pérégrinations, espère que ces gains ne se feront pas sur le dos des agents.





## Pérégrination vers l'ouest

Nous sommes en octobre 2025, soit plus de 20 ans après la promulgation de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Et pourtant si peu de chemin a été parcouru dans le domaine de la lutte contre la discrimination, le groupe Kyo en serait si déçu.

Cet article a été inspiré par un voyage en formation sur Paris, en binôme avec un collègue en situation de handicap. Et la première chose qui saute aux yeux, c'est qu'il est tellement facile d'oublier la complexité d'un déplacement et d'oublier les souffrances des autres. Beaucoup de mes illusions sont tombées durant cette formation.

La première de ces illusions perdues est celle que les gens se sentaient concernés d'une manière ou d'une autre par le vivre ensemble. Dans les transports, pas une personne ne s'est levée pour donner sa place. La seconde est celle d'un aménagement sérieux et conséquent du territoire. Ainsi, traverser le métro de Paris et ses innombrables escaliers sans une indication d'un accès ascenseur, les portiques inadaptés qui te coincent et les distances deviennent une maltraitance invisible.

Difficile de ne pas ressortir peiné de ce voyage qui démontre l'ampleur de cette mise au ban silencieuse d'une partie non négligeable de la population. Et de combien nous sommes devenus insensibles à tout cela. Et en portant notre regard aveugle à ces réalités sur notre

propre administration, force est de constater que nous n'avons pas à nous pavaner de supériorité devant la RATP ou à la ville de Paris. Si les grands centres des finances sont équipés d'ascenseurs fonctionnels, bien que vieillissants, il est clair que le réseau n'est pas dans un état digne de fierté. Entre toilettes étroits, services très difficilement accessibles (un petit coucou au SIP de Saverne proprement impossible à rejoindre pour une personne à mobilité réduite), espaces « sécurité » incendie qui se trouvent être des couloirs ouverts proches de cages d'escalier... Et je suis sûr que les exemples ne manquent pas, sûrement dans l'ensemble des centres de notre département, que ce soit pour les handicaps visibles comme invisibles. Nos préoccupations en la matière sont d'ailleurs partagées par le défenseur des droits, hélas sans incidence notable de la part de l'Etat employeur.

En 2025, qu'une personne à mobilité réduite puisse encore se retrouver à suivre une réunion debout et devoir y renoncer sans que personne ne daigne laisser sa place ou même considérer sa situation est inadmissible. Et la Cigogne ne peut que réitérer son soutien à toutes celles et ceux qui en souffrent chaque jour, que ce soit matériellement comme moralement.

La CGT se tient à vos côtés, pour porter toutes les voix auprès des instances de cette maison DGFIP. Et nous ne serons jamais fatigués de demander plus.

### JE ME SYNDIQUE à la CGT Finances Publiques

Nom : Prénom :

Grade : Indice :

Adresse administrative :

Bulletin à retourner au syndicat  
par l'intermédiaire du correspondant  
ou au secrétaire :

Gilles STREICHER

PCRP Strasbourg

10 RUE SIMONIS, 67100 STRASBOURG

Tél : 03 90 41 20 07 ou (0049) 176 7666 49 43

